

## Comentario al Decreto 1043/2018

*Por María Luz Borda*

En el presente artículo me abocaré al análisis del DECRETO 1043/2018, en particular sobre el pago de una suma no remunerativa para todos los trabajadores en relación de dependencia del Sector Privado y el procedimiento de comunicación previa a la realización de despidos sin causa hasta el 31 de marzo de 2019.

### **1.- Pago de la Asignación no Remunerativa:**

En la primera parte del decreto en análisis se establece el pago de una suma no remunerativa para todos los trabajadores en relación de dependencia del Sector Privado, con la finalidad de mantener los estándares adquisitivos de las remuneraciones que han sido considerados por las partes colectivas al momento de celebrar las negociaciones salariales, ello ante el impacto socio-económico producido por la variación coyuntural del nivel general del índice de inflación de precios al consumidor.

#### a.- Quienes se ven beneficiados con el pago?

Se verán beneficiados todos los trabajadores en relación de dependencia del Sector Privado.

#### b.- Monto de la Asignación:

El monto de la misma es de CINCO MIL PESOS (\$5.000), la que se pagará del siguiente modo: 50% con los salarios del mes de noviembre, esto es, pagadero en el mes de diciembre de 2018 y el 50% restante con el salario del mes de enero de 2019, pagadero el mes de febrero.

Dicha suma se dará para aquel trabajador que cumpla jornada legal o convencional. En el caso de que la prestación del servicio fuere inferior a la misma, se abonará en forma proporcional.

#### c.- Posibilidad de compensación:

Sin perjuicio de lo expuesto, en el artículo 4 de la norma en cuestión, se indica la posibilidad de que los empleadores puedan compensar dicha asignación conforme se indica a continuación:

**Compensación de suma total:** Quienes hubiesen pactado colectivamente un incremento sobre los ingresos de los trabajadores en concepto de revisión salarial de la pauta oportunamente acordada en la negociación colectiva del año 2018.

**Computación a cuenta:** se podrá pactar que la suma indicada se compute hasta dicho monto, a cuenta de las sumas que se pacten en concepto de revisión salarial de la pauta correspondiente a la negociación colectiva del año 2018.

**Empleadores que otorgaron otro incremento en forma unilateral:** podrán compensarlo hasta su concurrencia con la suma total de la asignación en cuestión.

En cualquiera de estos supuestos, la asignación que se incorpora, compense o se absorba, adquirirá carácter **remunerativo**, debiendo abonarse aportes y contribuciones de dicha suma.

A su vez, el decreto posibilita a las partes signatarias de los CCT a adecuar la implementación de lo dispuesto en materia de plazos y montos para aquellas actividades o sectores que se encuentren especialmente en crisis o declinación productiva.

## **2.- Comunicación a la Autoridad de Aplicación previa a la realización de despidos sin justa causa.**

La segunda parte del decreto en cuestión establece un procedimiento de comunicación previa a la realización de despidos sin causa hasta el 31 de marzo de 2019, por lo que los empleadores, en forma previa a la desvinculación, deberán comunicar dicha decisión a la Autoridad de Aplicación, esto es, el Ministerio de Producción y Trabajo, con una anticipación no menor a DIEZ (10) días hábiles a hacerla efectiva.

### a.- Tipos de contrato a los que se aplica:

Esta comunicación deberá darse únicamente en el caso de contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

### b.- Procedimiento:

El Ministerio de Producción y Trabajo, de oficio o a pedido de parte, podrá convocar al empleador y al trabajador junto con la asistencia gremial pertinente, a fin de celebrar dentro de los 10 días, las audiencias que estime necesarias considerar las condiciones en que se llevará a cabo la futura extinción laboral.

### c.- Sanciones:

Si el empleador no respeta el procedimiento indicado por el decreto, será pasible de las sanciones dispuestas en el Anexo II de la Ley N° 25.212, por infracciones laborales.

No obstante lo expuesto, este procedimiento no se aplica al personal de la Industria de la Construcción, contratado en los términos de la Ley N° 22.250.

Por último, resta indicar, conforme lo establece el artículo 5 del decreto en cuestión, los trabajadores que quedan excluidos de la aplicación de las disposiciones del mismo, esto es, Trabajadores del Sector Público Nacional, Provincial o Municipal, cualquiera sea su modalidad de vinculación y/o régimen laboral aplicable y trabajadores del Régimen de Trabajo Agrario, regulado por la Ley N° 26.727,

y del Régimen Especial del Contrato de Trabajo para el personal de Casas Particulares, regulado por la Ley N° 26.844.

Como han surgido dudas respecto a qué se entiende por Sector Público, vale la pena aclarar que dicha definición surge de lo dispuesto en el Art. 8 de la Ley de Administración Financiera N°24.156, el que indica que:

*“Las disposiciones de esta Ley serán de aplicación en todo el Sector Público Nacional, el que a tal efecto está integrado por:*

- a) Administración Nacional, conformada por la Administración Central y los Organismos Descentralizados, comprendiendo en estos últimos a las Instituciones de Seguridad Social.*
- b) Empresas y Sociedades del Estado que abarca a las Empresas del Estado, las Sociedades del Estado, las Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, las Sociedades de Economía Mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado nacional tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias.*
- c) Entes Públicos excluidos expresamente de la Administración Nacional, que abarca a cualquier organización estatal no empresarial, con autarquía financiera, personalidad jurídica y patrimonio propio, donde el Estado nacional tenga el control mayoritario del patrimonio o de la formación de las decisiones, incluyendo aquellas entidades públicas no estatales donde el Estado nacional tenga el control de las decisiones.”*

A su vez, se destaca que la PTN tiene dicho que *“...aun tratándose de entidades predominantemente regidas por el derecho privado, deben considerarse de aplicación a su respecto, ciertas normas y principios de derecho público no incompatibles con las finalidades de su creación; agregándose que aún con el más amplio grado de descentralización, en última instancia integran la organización administrativa del Estado, y que cuando se trata de entidades del Estado constituidas bajo -forma jurídica privada, se impone la superación de la personalidad del ente frente a la realidad estatal de la propiedad, el gobierno y dirección de la entidad...”* (v. Dictámenes 219:145, entre otros).

Conforme lo expuesto, todo aquel trabajador que se desempeñe dentro de lo dispuesto por el Artículo 8 de la Ley de Administración Financiera N° 24.156, quedará excluido de las disposiciones del decreto analizado.